LE VIEILLISSEMENT DÉMOGRAPHIQUE :

de nombreux enjeux à déchiffrer

Le report de la retraite au Canada
et au Québec : une autre perspective

Québec

Pour tout renseignement concernant l'ISQ
et les données statistiques dont il dispose,
s'adresser à :
Institut de la statistique du Québec
200, chemin Sainte-Foy
Québec (Québec)
G1R 5T4
Téléphone : 418 691-2401

ou

Téléphone : 1 800 463-4090
(sans frais d'appel au Canada et aux États-Unis)

Site Web : www.stat.gouv.qc.ca

Dépôt légal
Bibliothèque et Archives Canada
Bibliothèque et Archives nationales du Québec
1er trimestre 2013
ISBN 978-2-550-67019-3 (PDF)

© Gouvernement du Québec, Institut de la statistique du Québec, 2013

Toute reproduction autre qu'à des fins de consultation personnelle
est interdite sans l'autorisation du gouvernement du Québec.
www.stat.gouv.qc.ca/droits_auteur.htm.

Février 2013

Cette publication a été réalisée sous la direction de Sylvie Rheault, Institut de la statistique du Québec (ISQ) et Jean Poirier, Centre interuniversitaire québécois de statistiques sociales (CIQSS).

Conception graphique : Marie-Eve Cantin
Révision linguistique : Esther Frève
Mise en page : Gabrielle Tardif
Coordination de l'édition : Danielle Laplante

Citation suggérée

CARRIÈRE, Yves et Diane GALARNEAU (2012). *Le vieillissement démographique : de nombreux enjeux à déchiffrer. Le report de la retraite au Canada et au Québec : une autre perspective*, Québec, Institut de la statistique du Québec, 17 pages.

Avertissement

Les opinions exprimées dans ce rapport sont celles des auteurs et ne reflètent pas nécessairement le point de vue de Ressources humaines et Développement des compétences Canada, de Statistique Canada ou celui du gouvernement canadien, ni celui de l'Institut de la statistique du Québec ou du Centre interuniversitaire québécois de statistiques sociales.

Pour tout renseignement concernant le contenu de cette publication

Direction des statistiques sociodémographiques
Institut de la statistique du Québec
200 chemin Sainte-Foy, 3e étage,
Québec (Québec) G1R 5T4
Téléphone : 418 691-2406 ou 1 800 463-4090
Télécopieur : 418 643-4129
Courriel : sociodemographie@stat.gouv.qc.ca
Site Web : www.stat.stat.gouv.qc.ca

Centre interuniversitaire québécois de statistiques sociales
3535 chemin Queen-Mary, bureau 420
Montréal (Québec) H3V 1H8
Téléphone : 514 343-2090, poste 5396
Courriel : ciqss@umontreal.ca
Site Web : www.ciqss.umontreal.ca

Pour des données propres au vieillissement démographique, visitez la vitrine : www.bdso.gouv.qc.ca/docs-ken/flex/ken_tbl_bord_0001/tbl_bord_index.html.

AVANT-PROPOS

En mai 2012, l'Institut de la statistique du Québec, en collaboration avec le Centre interuniversitaire québécois des statistiques sociales, réunissait plusieurs spécialistes autour de l'enjeu du vieillissement démographique. Ce colloque regroupait des chercheurs provenant d'horizons disciplinaires variés, tant du milieu académique que des ministères et organismes gouvernementaux. Afin d'assurer une large diffusion des fruits de cette réflexion, les actes du colloque ont été rendus publics en décembre 2012 et peuvent être consultés à l'adresse suivante :

http://www.stat.gouv.qc.ca/publications/conditions/acte_colloque_vieillissement.htm

Intitulé *Le vieillissement démographique : de nombreux enjeux à déchiffrer*, cet ouvrage couvre un large éventail de sujets. Les multiples enjeux associés au retrait de la vie active sont d'abord analysés au regard de comportements associés à l'âge à la retraite, à la planification financière et aux conditions économiques des personnes aînées. Le rôle et la qualité des réseaux sociaux et d'entraide pour les personnes aînées vivant à domicile ainsi que la croissance des dépenses de santé dans le contexte du vieillissement de la population sont ensuite examinés. Le marché de l'habitation et la migration infraprovinciale des personnes aînées sont également explorés. Le colloque a aussi donné lieu à des échanges fructueux sur l'importance des données statistiques afin de mieux éclairer les enjeux associés au vieillissement démographique. La synthèse des débats de cette table ronde clôt cette publication.

L'excellente présentation de M. Yves Carrière et de M^me^ Diane Galarneau sur le report de la retraite au Canada et au Québec n'a cependant pu être intégrée à temps au moment de la diffusion de cet ouvrage. La présente diffusion permet de corriger cette lacune.

Sylvie Rheault
Institut de la statistique du Québec

Jean Poirier
Centre interuniversitaire sur les statistiques sociales

LE REPORT DE LA RETRAITE AU CANADA ET AU QUÉBEC : UNE AUTRE PERSPECTIVE

Yves Carrière[1], *Santé Canada*
Diane Galarneau[2], *Statistique Canada.*

Les études sur l'impact économique du vieillissement de la population sont particulièrement nombreuses et les conclusions ne font pas toujours l'unanimité. Si certains y voient l'annonce d'une catastrophe qui nécessitera des transformations majeures de nos programmes sociaux, d'autres considèrent plutôt que ce phénomène, bien qu'important, sollicitera certes des changements, mais sans pour autant bouleverser ces programmes.

Il y a cependant des points sur lesquels la plupart des experts s'entendent. L'allongement de la vie en emploi, par exemple, aurait un effet positif qui réduirait de façon significative les conséquences appréhendées du vieillissement (Burnioux, Duval et Jaumotte, 2004; Denton et Spencer, 2009; Groupe d'experts sur les travailleurs âgés, 2008; Hering et Klassen, 2010; Hicks, 2011 et 2012). Les projections de la population active montrent en effet que le scénario retenu en ce qui concerne le taux d'activité des Canadiens âgés a un effet important sur l'effectif prévisible de la main-d'œuvre canadienne (Hicks, 2012; Martel et autres, 2011). La mise en place de mesures incitatives favorisant le report de la retraite, et donc une hausse des taux d'activité des Canadiens de 60 ans et plus, apparaît alors justifiée.

Mais que sait-on des tendances à l'égard de la retraite? Disposons-nous d'indicateurs qui mesurent adéquatement les changements de comportements? Si l'on assiste effectivement à de tels changements, se poursuivront-ils dans le futur? Les changements sont-ils assez prononcés pour limiter le recours à des mesures plus coercitives pour encourager le report de la retraite? Trouver des réponses à ces questions est essentiel au développement de politiques qui sauront répondre aux défis posés par le vieillissement démographique. Si l'immobilisme a ses coûts, surestimer les correctifs à apporter peut entraîner des distorsions tout aussi indésirables, tant au plan individuel que collectif.

Dans un premier temps, nous analyserons l'évolution de l'âge moyen de la retraite depuis 1977. Nous discuterons par la suite des limites importantes de cet indicateur lorsqu'il est utilisé pour décrire l'évolution du comportement des travailleurs âgés en ce qui a trait à l'âge de la prise de la retraite. Nous proposerons alors une mesure alternative pour mieux saisir ces changements, tant au Québec que dans l'ensemble du Canada. Cette mesure, soit la durée anticipée de vie en emploi, favorisera une discussion plus éclairée en ce qui concerne les tendances quant à la prise de la retraite dans un contexte où il est de plus en plus important de bien comprendre les comportements des travailleurs âgés.

---

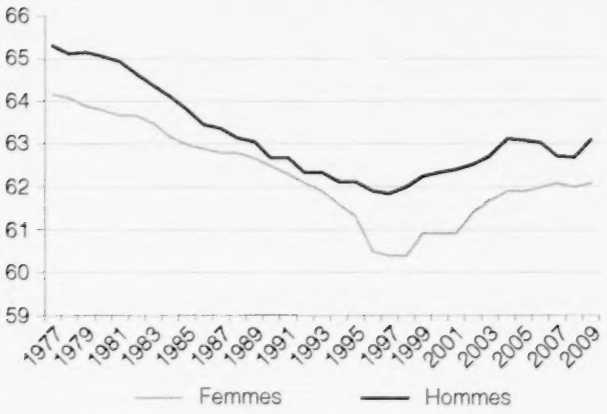
1. Direction de la recherche appliquée et de l'analyse, Santé Canada. Au moment de rédiger cet article, Yves Carrière était à la Direction de la recherche en politiques au ministère des Ressources humaines et du Développement des compétences Canada.

2. Analyse sur le marché du travail et les perspectives sur le travail et le revenu, Statistique Canada.

ÉVOLUTION DE L'ÂGE MOYEN DE LA RETRAITE

L'âge moyen de la retraite est souvent utilisé pour suivre l'évolution des comportements quant à l'âge de la prise de la retraite. On peut utiliser les données de l'*Enquête sur la population active* (EPA) pour estimer cet âge moyen depuis le milieu les années 1970. De 1977 au milieu des années 1990, tant chez les hommes que chez les femmes, cet indicateur montre une chute presque constante (figure 1). Au Canada, de 65,3 ans en 1977, l'âge moyen de la retraite chez les hommes passe sous les 62 ans pour la première fois en 1996 (61,9 ans). Chez les femmes, cette chute sera encore plus spectaculaire, passant de 64,2 ans en 1977 à 60,4 ans en 1997. Alors que les premières cohortes du *baby-boom* viennent à peine d'atteindre leur 50e anniversaire, on constate une baisse de plus de 3 ans de l'âge moyen de la retraite.

Figure 1 **Âge moyen de la retraite selon le sexe, Canada, 1977-2008**



Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, 1976 à 2008.

La tendance à la baisse de cette mesure observée sur une si longue période, jumelée à une coupe transversale des taux d'activité au cours de la même période, ne peut que conduire à des scénarios catastrophes quant à l'impact du vieillissement démographique sur l'économie canadienne. On constate alors que les jeunes travailleurs accèdent au marché du travail de plus en plus tardivement en raison, notamment, d'une hausse de la période vouée aux études, alors que les travailleurs âgés prennent leur retraite de plus en plus tôt. Il faut aussi y ajouter une espérance de vie en continuelle progression, ce qui a pour résultat d'augmenter d'autant la durée de la retraite.

Soulignons que les données de l'EPA ne comptabilisent les nouveaux retraités qu'à partir de l'âge de 50 ans. Les *baby-boomers* n'ont, en 1996, aucun effet sur la mesure de l'âge moyen de la retraite puisque les plus âgés parmi eux viennent à peine d'atteindre leur 50e anniversaire en 1996. Ce ne sont donc pas eux qui ont accédé au marché du travail à un âge avancé, pas plus qu'ils n'ont fait chuter l'âge moyen de la retraite. Au milieu des années 1990, on peut émettre des hypothèses concernant le comportement des *baby-boomers* quant à l'éventualité de leur retraite, mais on ne peut certes prétendre que ce sont eux qui ont accédé à une retraite anticipée. L'élaboration de scénarios catastrophes repose alors sur l'hypothèse que le comportement des *baby-boomers* quant à la prise de leur retraite sera similaire à celui observé chez les cohortes qui ont atteint 50 ans au cours de la période 1977-1996. Au mieux, on souhaitera que la tendance à la baisse de l'âge moyen de la retraite se stabilisera.

L'âge moyen de la retraite a effectivement rompu avec la tendance observée sur deux décennies. À partir du milieu des années 1990, on note une légère remontée qui atteindra 63,1 ans chez les hommes et 62,1 ans chez les femmes, encore loin des âges moyens de la retraite observés à la fin des années 1970. Cette remontée a été de courte durée, puisque depuis 2004, on note davantage une stabilité de cette mesure plutôt qu'une tendance à la hausse. Mais que nous indique réellement la mesure de l'âge moyen de la retraite? Les tendances de cet indicateur nous renseignent-elles vraiment sur les comportements des travailleurs canadiens quant à leur retraite?

La structure par âge des travailleurs de 50 ans et plus a un effet non négligeable sur l'âge moyen de la retraite. À comportement identique, plus cette population sera jeune, plus la part relative des jeunes retraités parmi l'ensemble des retraités sera importante. Le résultat sera alors une baisse de l'âge moyen de la retraite malgré une stabilité des comportements (Carrière et Galarneau, 2011). Avec l'arrivée des *baby-boomers* parmi les travailleurs de 50 ans et plus, on devrait alors observer, si les comportements demeurent inchangés, une baisse de l'âge moyen de la retraite. Au contraire, avec le passage progressif de ces derniers parmi les 65 ans et plus, on devrait observer une hausse de cette mesure. En fait, Carrière et Galarneau

(2011) ont démontré qu'entre 2006 et 2031, toutes choses étant égales par ailleurs, l'âge moyen de la retraite augmenterait de plus d'une année et demie uniquement en raison du passage des *baby-boomers* parmi les travailleurs âgés. Avant 2006, l'effet contraire aurait été observé; une baisse de plus d'une demi-année entre 1996 et 2006. Ce n'est cependant pas ce qui a été observé; au contraire, on note une légère remontée au cours de cette période. Seuls des changements importants pouvaient modifier cette tendance.

D'autres facteurs sont aussi à considérer pour mieux comprendre les limites de l'âge moyen de la retraite lorqu'utilisé pour décrire l'évolution des comportements quant à l'âge de la prise de la retraite (Carrière et Galarneau, 2011; Hicks, 2012). Par exemple, lorsqu'il y a tendance au report de la retraite, l'âge moyen ne rendra compte de ce report qu'après un délai plus ou moins long. La retraite ne peut en effet être comptabilisée avant qu'elle ne soit effectivement prise. On peut imaginer par exemple un report massif de la retraite, mais qui ne pourrait être perçu par la mesure de l'âge moyen de la retraite que quelques années plus tard. À l'opposé, tout mouvement vers la retraite de plus en plus hâtive est aussitôt pris en compte dans le calcul de cette mesure.

Finalement, et c'est ce qui en fait une mesure très limitée dans l'analyse des comportements quant à la prise de la retraite, l'âge moyen des nouveaux retraités ne donne aucune indication sur la prévalence de la retraite. Il ne tient compte que des travailleurs qui prennent leur retraite, non pas de ceux qui la reportent. Il ne s'agit donc aucunement d'une mesure d'un comportement, mais simplement de l'âge moyen des nouveaux retraités. Pour avoir une idée plus précise des changements de comportement quant à la retraite, il nous faudra non seulement tenir compte des nouveaux retraités, mais aussi, et surtout, des travailleurs qui décident de rester en emploi. On obtiendra alors des taux de retraite.

SOURCES DE DONNÉES ET MÉTHODE

La présente étude est basée sur des données tirées de l'*Enquête sur la population active* (EPA), qui est réalisée tous les mois auprès d'environ 54 000 ménages canadiens. L'EPA fournit des renseignements sur les grandes tendances du marché du travail selon l'industrie et la profession, les heures travaillées, le taux d'activité et le taux de chômage. Ici, la population d'intérêt est celle des travailleurs âgés de 50 à 80 ans, puisqu'il s'agit du groupe d'âge pour lequel on observe la plupart des retraites. Les données portant sur les Territoires du Nord-Ouest, le Yukon et le Nunavut ont été exclues. Les conclusions de cette étude, lorsqu'on fait référence au Canada, sont donc uniquement valables pour les 10 provinces.

L'EPA permet également de connaître le nombre de retraités en un mois ou au cours d'une année donnée à partir de la question sur les raisons de la fin de l'emploi, l'une des réponses à cette question étant « avoir pris sa retraite ». On pose cette question aux personnes qui, au moment de l'enquête, n'avaient pas d'emploi et n'en cherchaient pas, mais qui ont rapporté avoir travaillé au cours des 12 mois précédents[3]. Les fins d'emploi pour raison de retraite sont retenues uniquement pour les personnes de 50 ans et plus. Plus loin, nous ferons référence à ces retraites comme étant des retraites « volontaires » ou autodéclarées, à l'opposé de retraites involontaires que nous définirons plus loin. Bien sûr, cette dichotomie n'est pas aussi tranchée qu'on aimerait bien le croire. Parmi ce que nous appellerons les retraites volontaires, certaines sont le résultat de circonstances économiques ou personnelles qui conduisent à une retraite plus ou moins forcée, le contraire étant aussi vrai dans certains cas. Malheureusement, l'EPA ne nous permet pas d'identifier le type de retraite. Nous avons donc dû établir certains critères afin de créer deux catégories de retraite.

Les retraites dénombrées au moyen de l'EPA ne correspondent pas nécessairement à des retraites définitives, à des premières retraites ou à des retraites d'un emploi de carrière. L'EPA permet d'observer le phénomène de la retraite tel que rapporté et perçu par le répondant au moment de l'enquête. Comme le concept de la retraite a évolué depuis le début de l'enquête, le concept analysé par l'EPA a donc lui aussi forcément évolué. Les retraites qui sont dénombrées de nos

3. Avant 1997, cette question n'était pas posée aux personnes mises à pied de façon temporaire, alors qu'elle l'a été par la suite.

jours sont probablement moins susceptibles d'être définitives que durant les années 1970 et 1980, étant donné les parcours plus variés vers la retraite (Schellenberg, Turcotte et Ram, 2005). L'EPA étant une enquête transversale, elle ne permet pas de cerner les multiples états d'une personne — s'il y a lieu, entre le moment où elle prend une première retraite et une retraite définitive.

À partir des données de l'EPA, il est possible de calculer la durée anticipée de vie en emploi à l'aide d'une méthode semblable à celle utilisée pour le calcul de l'espérance de vie (Bélanger et Larrivée, 1992; Denton, Feaver et Spencer, 2009). Pour y arriver, on calcule d'abord le nombre de retraites pour chaque année d'âge des personnes de 50 à 80 ans à partir de la variable sur les retraites tirée de l'EPA. On calcule ensuite le taux de retraite en divisant le nombre de retraites par la moyenne annuelle des personnes occupant un emploi pour chaque année. Finalement, à partir d'une cohorte fictive de personnes occupées âgées de 50 ans en une année donnée (par exemple, en 1976), on applique les taux de retraite pour cette même année pour tous les âges subséquents, comme si la cohorte vieillissait et que ses effectifs diminuaient en raison de la mortalité et de la prise de la retraite. À l'exemple de la mesure de l'espérance de vie – qui donne une idée du nombre d'années de vie restant à une personne si elle connaissait, sa vie durant, les taux de mortalité observés en une année donnée –, les tables de durée anticipée de vie en emploi permettent de mesurer le nombre d'années à vivre avant la prise de la retraite pour une personne en emploi à l'âge de 50 ans, ainsi que le nombre anticipé d'années de retraite, si elle connaissait, à partir de 50 ans, les taux de retraite et de mortalité observés une année donnée[4]. On peut donc observer comment a évolué la durée anticipée de vie en emploi à partir de 50 ans en proportion de la totalité des années à vivre à cet âge. Les tables de la durée anticipée de vie en emploi que nous avons produites s'arrêtent à 80 ans, puisque passé cet âge, le nombre de personnes occupées est très petit.

La durée anticipée de vie en emploi a été calculée de cette façon pour toutes les années de 1976 à 2010. Comme la prise de retraite est un événement relativement rare à certains âges, on a utilisé des moyennes mobiles sur trois ans pour calculer les taux de retraite. C'est pourquoi l'utilisation des tables débute en 1977 et se termine en 2009.

Pour ce qui est des tables de mortalité, nous avons utilisé les tables de la Base de données sur la longévité canadienne (BDLC). Comme ces tables sont produites jusqu'en 2007, nous avons estimé les tables canadiennes de 2008 et 2009 à partir des probabilités de survie à chaque âge qui ont servi aux dernières projections démographiques de Statistique Canada (Statistique Canada, 2010).

L'un des avantages des tables de la durée anticipée de vie en emploi est de permettre de mieux cerner les tendances du comportement des travailleurs âgés quant à la retraite en contrôlant pour la structure par âge de la population des 50 ans et plus.

RÉSULTATS

Nous présentons d'abord les résultats pour l'ensemble du Canada selon le sexe. On comparera ensuite la situation canadienne à celle du Québec. Comme chaque année le nombre de nouveaux retraités, selon le sexe et par année d'âge, est plus limité à l'échelle provinciale, la comparaison Canada-Québec se fera pour l'ensemble des hommes et des femmes. Cette comparaison porte sur la période 1977 à 2009.

La durée anticipée de vie en emploi ne prend toutefois pas en compte une baisse potentielle du nombre moyen d'heures travaillées. Afin de tenir compte de cette baisse du nombre d'heures travaillées, nous avons ajusté le nombre d'années-personnes comptabilisé dans les tables de durée anticipée de vie en emploi pour le transformer en équivalent temps plein. Nous allons donc présenter une deuxième série de résultats comparant le Québec à l'ensemble du Canada en pondérant la durée anticipée en emploi pour tenir compte des heures travaillées.

Finalement, les retraites qui sont comptabilisées dans le calcul de la durée anticipée de vie en emploi sont des retraites autodéclarées. Les pertes d'emplois pour raisons économiques, de santé ou encore personnelles peuvent, à moyen terme, mener à une retraite. Toutefois, étant donné la nature de l'EPA, ces retraites plus ou moins volontaires ne sont pas répertoriées et conduisent à surestimer la durée anticipée de vie en emploi. Pour pallier cette lacune, nous avons établi certains critères qui favorisent la prise

4. On fait ici l'hypothèse que la mortalité est la même pour les personnes occupant un emploi et pour la population en général.

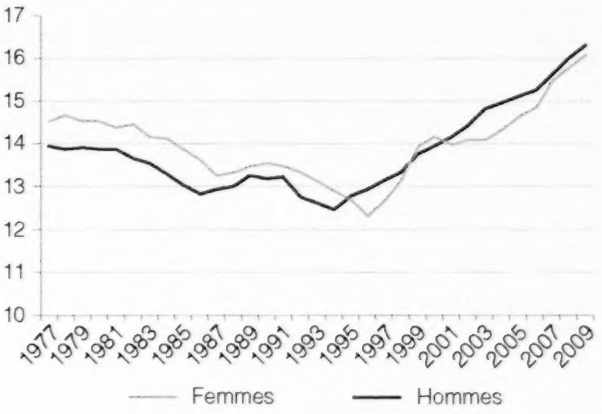
en compte de ces retraites « involontaires ». On sera alors en mesure d'estimer leur effet sur le report de la retraite au Québec ainsi que dans l'ensemble du Canada. L'effet de ces retraites sur la durée anticipée de vie en emploi est présenté en troisième partie.

Une baisse puis une remontée importante de la durée anticipée de vie en emploi au Canada

Comme il est mentionné précédemment, la durée anticipée de vie en emploi[5] favorise une meilleure estimation des changements de comportement en ce qui concerne la prise de la retraite. Comme nous le verrons d'ailleurs, la tendance de cet indicateur montre une évolution sensiblement différente de celle observée à partir de l'âge moyen de la retraite depuis le milieu des années 1990.

Notre mesure de durée anticipée de vie en emploi permet d'estimer le nombre d'années, en moyenne, qu'une personne en emploi âgée de 50 ans vivra avant de prendre sa retraite. La figure 2 montre d'abord que, tant chez les hommes que chez les femmes, il y a eu une chute importante de la durée anticipée de vie en emploi. Ce résultat s'apparente à la tendance observée dans la mesure de l'âge moyen de la retraite. La baisse est cependant deux fois plus prononcée si elle est calculée à partir de ce dernier concept. La hausse observée depuis le milieu des années 1990 est par ailleurs beaucoup plus marquée lorsque mesurée par la durée anticipée de vie en emploi. Chez les hommes, la remontée commence en 1994, alors qu'elle passe de 12,5 années à 16,3 années en 2009, ce qui représente une remontée beaucoup plus spectaculaire et qui commence plus tôt que ce que laisse croire l'âge moyen de la retraite. Du côté des femmes, la chute de la durée anticipée de vie en emploi a été aussi très marquée jusqu'en 1997, passant de 14,5 années en 1977 à 12,3 années en 1997. Cette chute sera suivie d'une remontée aussi spectaculaire que celle observée chez les hommes, pour atteindre 16,1 années en 2009.

Figure 2 Durée anticipée de vie en emploi selon le sexe, Canada 1977-2009



Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, 1976 à 2010.

Le calcul de la durée anticipée de vie en emploi démontre donc un report important de la retraite depuis le milieu des années 1990 – ce que la hausse du taux d'emploi des Canadiens âgés depuis la même période laisse supposer –, mais qui est fortement sous-estimé par une mesure comme l'âge moyen de la retraite. Le nombre anticipé d'années en emploi avant la prise de la retraite serait même plus élevé en 2009 qu'il ne l'était en 1977. Il était en effet de près de 14 années chez les hommes et les femmes, contre un peu plus de 16 années en 2009. Ces estimations indiquent donc qu'en 2009, les Canadiens occupant un emploi à 50 ans auraient pris leur retraite plus tard s'ils avaient connu les taux de retraite de 2009 plutôt que ceux de 1977[6].

Étant donné la tendance observée des travailleurs à reporter l'âge de leur retraite, il serait facile d'en conclure que la période anticipée de retraite a pu chuter depuis le milieu des années 1990. Ce n'est pourtant pas le cas. D'abord chez les hommes, après une forte croissance de 1977 à 1994, passant de 11,2 années à 15,5 années, cette durée anticipée de la retraite s'est stabilisée pour se situer à environ 15 années en 2009.

5. On utilise ici et ailleurs dans le texte l'expression « durée anticipée de vie en emploi » au lieu de « durée anticipée de vie en emploi avant la prise de la retraite » pour éviter d'alourdir le texte. L'espérance de vie en emploi pourrait en principe être interrompue par d'autres raisons que la retraite. Cependant, nous ne tenons compte ici que des fins d'emploi après 50 ans pour raison de retraite. Plus loin, nous introduisons le concept de retraite involontaire que nous définirons alors.

6. Ce résultat est également en partie attribuable à la plus faible mortalité.

Les tendances observées chez les femmes sont semblables. De 1977 à 1996, la durée anticipée de la retraite des femmes en emploi à l'âge de 50 ans est passée de 16,4 années à 20,6 années. Depuis, la durée anticipée de retraite a diminué pour se stabiliser à près de 19 années en 2009.

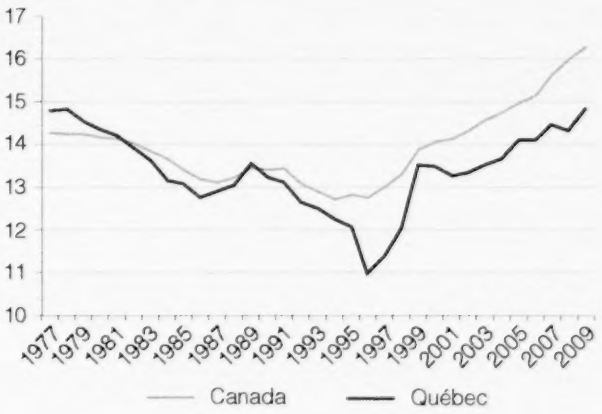
Puisque les tendances chez les hommes ainsi que chez les femmes s'observent depuis plusieurs années déjà, elles ne peuvent être principalement attribuables à la crise financière et au ralentissement économique des dernières années.

Même tendance au Québec, mais avec des nuances importantes

Comment se compare l'évolution de la durée anticipée de vie en emploi au Québec à la tendance observée pour l'ensemble du Canada? Pour y répondre, nous avons observé les tendances entre les années 1977 et 2009[7]. Tenant compte cependant que le nombre de retraites par province est parfois relativement petit, nous devons nous contenter de comparer les tendances pour les deux sexes réunis.

Les grandes tendances observées pour l'ensemble du Canada sont très similaires à celles qui ont marqué l'évolution de la durée anticipée de vie en emploi au Québec (figure 3). D'abord, une chute importante de cet indicateur jusqu'au milieu des années 1990 suivie d'une remontée qui n'a pas montré d'essoufflement au cours des dernières années. Par contre, la chute observée au Québec a été sensiblement plus marquée : une chute de 14,8 années en 1977 à 11,0 années en 1996. Cette diminution de 3,8 années représente plus du double de celle observée pour l'ensemble du Canada (1,6 an). La hausse qui a suivi est relativement similaire puisque l'on a vu s'ajouter 3,8 années à la durée anticipée de vie en emploi au Québec et 3,6 années au Canada. En 2009, une personne âgée de 50 ans et occupant un emploi avait une durée anticipée de vie en emploi de 14,8 années au Québec comparativement à 16,3 années au Canada. Étant donné qu'au début des années 1990 la durée anticipée de vie en emploi au Québec était pratiquement identique à celle observée au Canada, il s'agit d'un recul relativement important.

Figure 3 Durée anticipée de vie en emploi, Canada et Québec, 1977-2009

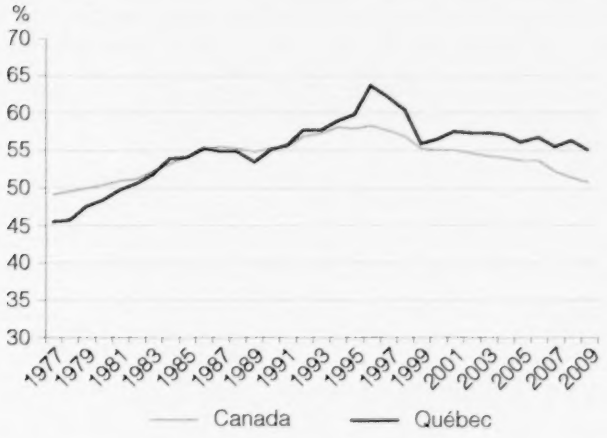


Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, 1976 à 2010.

En proportion des années à vivre à 50 ans, la période de retraite a connu une tendance qui reflète bien celle de la durée anticipée de vie en emploi. Pour l'ensemble des hommes et des femmes au Canada, la proportion de la période de retraite par rapport à l'espérance de vie totale est passée de 49 % en 1977 à 58 % en 1996, année où la retraite représentait, tant au Canada qu'au Québec, la plus importante proportion des années à vivre à 50 ans (figure 4). Entre 1996 et 2009, la durée anticipée de la retraite chutait pour représenter 51 % de l'espérance de vie à 50 ans. Au Québec, la retraite représentait 46 % de cette espérance de vie en 1977, pour grimper jusqu'à un sommet de 64 % en 1996, et finalement chuter à 55 % en 2009. Donc, contrairement à une croyance assez répandue, la durée anticipée de la retraite en proportion de l'espérance de vie à 50 ans diminue. On remarque toutefois que si pour l'ensemble du Canada la durée anticipée de la retraite représente, en pourcentage de l'espérance de vie à 50 ans, à peine deux points de pourcentage de plus en 2009 qu'en 1977, elle représente neuf points de pourcentage de plus au Québec.

7. Nous avons estimé les tables de mortalité du Québec de 2008 et 2009 en appliquant les ratios des quotients de mortalité pour chaque âge observés en 2007 entre le Canada et le Québec aux quotients de mortalité du Canada. Nous avons donc fait l'hypothèse que la mortalité différentielle entre le Québec et l'ensemble du Canada était demeurée constante.

Figure 4 Poids relatif de la durée anticipée de la retraite par rapport à l'espérance de vie à 50 ans, Canada et Québec, 1977-2009



Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, 1976 à 2010.

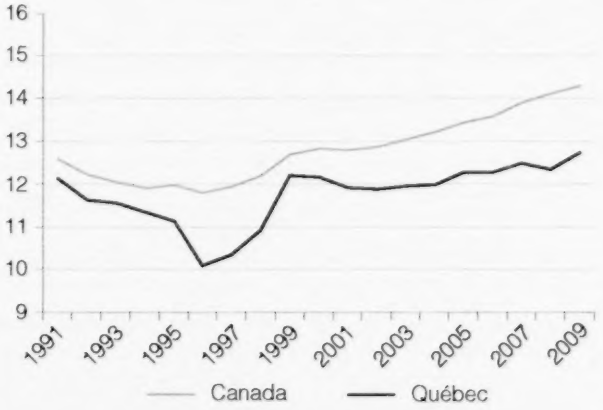
Un nombre moyen d'heures travaillées qui a diminué, mais un report de la retraite bien réel, tant au Québec que pour l'ensemble du pays

Bien qu'il y ait croissance de la durée anticipée de vie en emploi depuis le milieu des années 1990, celle-ci s'est produite alors que le nombre moyen d'heures travaillées par semaine fléchissait. L'allongement de la vie en emploi pourrait alors n'être qu'un réaménagement des heures travaillées en fin de carrière. Plutôt que de prendre une retraite à un âge donné, les travailleurs réduiraient ainsi le nombre d'heures travaillées pour repousser cette retraite, mais sans pour autant qu'il y ait d'effet positif sur l'offre totale de travail chez les travailleurs âgés de 50 ans.

Pour élucider cette question, nous avons converti la durée anticipée de vie en emploi en équivalents à temps plein en ajustant le nombre d'années en emploi par le nombre d'heures moyen travaillées à chaque âge. On considèrera qu'un équivalent à temps plein représente 40,5 heures de travail par semaine[8]. Dans la table de vie en emploi, ceci revient à pondérer les années-personnes en emploi à un âge donné par le rapport entre le nombre moyen d'heures travaillées observé à cet âge et l'équivalent à temps plein (soit 40,5 heures). Si en moyenne les travailleurs occupent leur emploi plus de 40,5 heures par semaine, la durée anticipée de vie en emploi en équivalent à temps plein excèdera la durée anticipée de vie en emploi présentée précédemment. Dans le cas contraire, on observera l'inverse. Nous comparons l'ensemble du Canada à la situation au Québec pour la période 1991-2009.

On observe d'abord que pour l'ensemble du Canada, la prise en compte du nombre d'heures travaillées produit des estimations plus faibles. Les Canadiens de 50 ans et plus travaillent donc en moyenne moins d'heures par semaine que le seuil de 40,5 heures fixé comme équivalent à plein temps. Au plus bas de la chute de la durée anticipée en emploi, son effet est de presque une année (12,7 années-personnes contre 11,8 équivalents plein temps). L'effet va en s'accentuant passant à 2 ans en 2009 (16,3 années contre 14,3 années). La situation est pratiquement identique au Québec, alors que la prise en compte du nombre moyen d'heures travaillées réduit la durée anticipée de vie en emploi de 0,9 an en 1996 et de 2,1 années en 2009. La baisse du nombre moyen d'heures vient donc en partie atténuer l'effet du report de la prise de la retraite sur l'offre de travail.

Figure 5 Durée anticipée de la vie en emploi en équivalent plein temps, Canada et Québec, 1991-2009



Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, 1990 à 2010.

8. Nous avons établi qu'un équivalent à temps plein représentait 40,5 heures par semaine, ce qui correspond à la moyenne des heures habituelles pour les travailleurs à temps plein de 15 ans et plus en 2009.

Il est important de constater que, malgré cet effet à la baisse sur la durée anticipée de vie en emploi, le report de la retraite a tout de même un effet positif bien réel sur l'offre de travail depuis le milieu des années 1990. Le report de la retraite n'est pas simplement le résultat d'un réaménagement des heures de travail. Cette conclusion vaut tant pour le Québec que pour l'ensemble du Canada.

Des retraites involontaires qui atténuent l'ampleur du report de la retraite

Les retraites retenues précédemment pourraient s'apparenter à des retraites volontaires. Comme on l'a mentionné, l'EPA définit les nouveaux retraités comme étant les personnes qui ne travaillent pas au moment de l'enquête, ne cherchent pas d'emploi et ont quitté un emploi occupé au cours des 12 derniers mois en indiquant « prendre sa retraite » comme raison du départ[9]. Lorsque certains événements, comme une mise à pied, une maladie, une incapacité ou le fait de devoir s'occuper d'un proche, surviennent en fin de carrière, ces facteurs sont susceptibles d'inciter, parfois à la suite d'une période plus ou moins longue de recherche d'emploi, les travailleurs à quitter définitivement le marché du travail et à devancer le moment de leur retraite (Chan et Stevens, 1999; Chan et Stevens, 2004; Neil et Schirle, 2007; Brzozowski et Crossley, 2010; Finnie et Gray, 2011). Pour tenter de comprendre l'importance de ce phénomène, nous retiendrons certains critères favorisant la prise en compte de ce que nous définissons comme des retraites involontaires, par opposition aux retraites autodéclarées. La prise en compte de ces dernières aura évidemment comme effet de hausser les taux de retraite par âge et de réduire la durée anticipée de la vie en emploi.

À partir de la question de l'EPA sur la raison de la fin d'emploi, il est possible de sélectionner les fins d'emploi liées aux conditions économiques, à la maladie ou l'invalidité, ou encore aux responsabilités personnelles et familiales. Cependant, on ne peut savoir si ces fins d'emploi mènent réellement à la retraite. Il faut donc établir certains critères. Notons d'abord que nous ne sommes en mesure de tenir compte des retraites involontaires que depuis 1997[10]. La période d'observation sera alors beaucoup plus restreinte que lors de l'analyse précédente. Toutefois, nous analysons tout de même la période où la durée anticipée de vie en emploi a commencé à se redresser de façon significative.

Différents critères ont été testés. Parmi les critères retenus, spécifions d'abord qu'aucune fin d'emploi pour raison économique, de santé ou pour responsabilités personnelles ou familiales survenant avant 55 ans n'a été considérée comme une retraite. Nous n'avons retenu que les personnes inactives (hors du marché du travail), ne cherchant pas de travail, n'étant pas disponibles, ne voulant pas travailler et ne s'attendant pas à être rappelées. Les chômeurs ne pouvaient donc pas être traités comme retraités. Les mêmes critères ont été maintenus pour l'ensemble de la période. Dans le cas des personnes âgées de 55 à 59 ans, nous avons ajouté un dernier critère, soit d'être sans emploi depuis au moins 3 mois. Celles âgées de 60 ans et plus n'ont été assujetties à aucun critère de durée[11].

Les critères permettant d'identifier les retraites découlant de causes involontaires découlent d'études qui ont examiné ce sujet (Chan et Stevens, 2002; Chen, Fougère et Rainville, 2012; Finnie et Gray, 2011; Neil et Schirle, 2007). Certaines estimations établissent la proportion des retraites autres que volontaires à environ 25 % de l'ensemble des retraites à survenir en une année (Schellenberg et Ostrovsky,

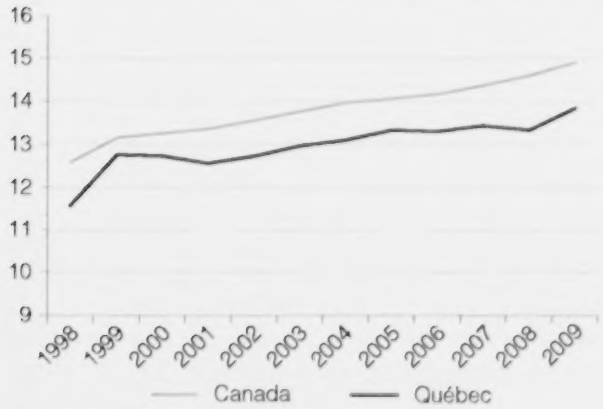
9. Il est reconnu que certaines de ces retraites ont pu être plus ou moins volontaires. Toutefois, par opposition aux retraites involontaires que nous identifions selon des critères présentés plus loin, les retraites autodéclarées dans l'EPA seront sans doute plus souvent vécues comme des retraites volontaires.

10. Avant 1997, le code correspondant aux « mises à pied » comportait également un nombre important de fins d'emplois saisonniers, temporaires et occasionnels. Les fins d'emplois temporaires et occasionnels peuvent être liées aux conditions économiques. Il est cependant difficile de traiter les fins d'emplois saisonniers comme des retraites. Afin de les exclure, la série sur les retraites autres que volontaires débute en 1997. Les fins d'emplois pour raisons économiques incluent donc les fins d'emplois temporaires, occasionnels de même que les mises à pied liées au déménagement de la compagnie.

11. Par exemple, nous avons testé différents critères d'âge (55 ans et plus, 58 ans et plus, 55-59, 60-64, 65-69) et de durée sans emploi (3 mois et plus et 6 mois et plus). Nous avons sélectionné uniquement ceux qui ne cherchaient pas d'emploi de façon à exclure les chômeurs. Pour l'ensemble du Canada, le fait d'utiliser un scénario plus contraignant, par exemple pour lequel la durée sans emploi était de 6 mois au lieu de 3 mois, faisait augmenter la durée anticipée de vie en emploi de 0,2 à 0,4 an chez les hommes et de 0,4 à 0,5 an chez les femmes. Les tendances étaient cependant les mêmes.

2008). Les critères que nous avons retenus conduisent à des résultats compatibles avec ces estimations; pour la période 1997-2007, 21 % de l'ensemble des retraites au Québec seraient involontaires contre 23 % au Canada. Plus de la moitié des retraites involontaires seraient reliées à des raisons économiques (Carrière et Galarneau, 2012).

Figure 6 **Durée anticipée de la vie en emploi en tenant compte des retraites volontaires et involontaires, Canada et Québec, 1998-2009**



Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, 1997 à 2010.

L'effet des retraites involontaires sur la durée anticipée de vie en emploi est relativement important (figure 6). Tant pour l'ensemble du Canada que pour le Québec, ces retraites réduisent cette mesure d'une année à une année et demie selon l'année d'observation. Par exemple, pour l'ensemble du Canada, la durée anticipée de vie en emploi était de 13,3 années en 1998, si l'on ne tient compte que des retraites « volontaires », alors qu'elle est de 12,1 années, si l'on ajoute les retraites « involontaires ». Pour la même année au Québec, ces durées étaient respectivement de 12,0 années et de 11,1 années. En 2009, l'effet des retraites involontaires était plus marquant faisant chuter la durée anticipée de vie en emploi de 1,8 année au Canada (de 16,3 années à 14,5 années) et de 1,4 année au Québec (de 14,8 années à 13,4 années). On note donc un effet plus important des retraites involontaires en fin de période, sans doute en partie reliée à la crise financière qui a suivi la dernière récession[12]. Cette perte d'années potentielles en emploi montre l'importance d'une économie et d'une population en santé pour bénéficier pleinement du report de la retraite dans le but de neutraliser, en partie du moins, l'impact du vieillissement démographique sur l'économie.

Il est important de souligner que bien que les retraites involontaires réduisent l'avantage potentiel d'un report de la prise de la retraite, il n'en demeure pas moins qu'entre 1998 et 2009 il y a tout de même une hausse de la durée anticipée de vie en emploi lorsque ces retraites sont prises en compte. Pour l'ensemble du Canada, il s'agit d'une hausse de 2,4 années, alors que pour le Québec cette hausse est de 2,3 années.

CONCLUSION

Il est indéniable que le vieillissement de la population pose des défis importants. Toutefois, notre société ne fait pas que vieillir. Si seule la structure par âge d'une population variait dans le temps, il serait facile d'estimer l'ampleur des défis à relever. Estimer l'impact du vieillissement de la population serait alors un simple exercice mécanique. Il est toutefois illusoire de croire que la structure par âge d'une population puisse changer de façon aussi importante qu'elle l'a fait au cours des dernières décennies sans que de profonds changements aient marqué l'évolution de la société. Mieux comprendre l'impact social et économique du vieillissement démographique demande une compréhension des changements qui ont marqué et qui marqueront la société dans laquelle s'inscrit le vieillissement.

Dans sa plus simple expression, une population qui vieillit est le résultat immédiat de changements dans les comportements démographiques (fécondité et mortalité). Par contre, ces changements sont eux-mêmes liés à plusieurs phénomènes : accès aux moyens de contraception, augmentation du nombre d'années de scolarité, forte croissance de la participation des femmes au marché du travail, délai dans la formation des couples, report des naissances, entrée tardive sur le marché du travail, meilleures habitudes de vie, amélioration de l'état de santé de la population, etc. Ces tendances passées ont toutes contribué à façonner la structure de la population canadienne observée aujourd'hui et aussi celle que l'on prévoit pour demain. Il faut surtout retenir que ces tendances

12. Rappelons que les tables de vie en emploi ont été calculées en utilisant des moyennes mobiles sur 3 ans. La récession qui débutait en 2008 est donc prise en compte dans la durée de vie en emploi dès 2007.

renferment les éléments qui nous permettent de mieux prévoir l'impact social et économique du vieillissement démographique sur la société de demain.

L'âge de la prise de la retraite est sûrement l'un des facteurs importants qui viendront influencer l'impact du vieillissement démographique sur les sociétés canadienne et québécoise au cours des prochaines années. Dans ce contexte, il est essentiel de bien mesurer l'évolution des comportements quant à la prise de la retraite. On a pu constater l'ampleur de ces changements en ayant recours à une mesure de la durée anticipée de vie en emploi. Cette mesure a bien sûr ses limites, mais elle souligne à quel point nous sous-estimons le changement de comportement devant l'éventualité de la prise de la retraite. Que l'on tienne compte ou non de la baisse du nombre moyen d'heures travaillées, ou des retraites involontaires, la tendance est au report de la prise de la retraite. Bien qu'elle soit plus marquée dans l'ensemble du Canada, cette tendance est aussi très apparente au Québec.

Est-ce que cette tendance risque de se poursuivre au cours des prochaines années? Plusieurs facteurs sont à considérer. Par exemple, la rareté relative de la main-d'œuvre dans un contexte de vieillissement démographique pourrait entraîner une pression à la hausse sur les salaires, ou encore contribuer à encourager les employeurs à développer des politiques favorisant la rétention des travailleurs âgés. La croissance de la durée anticipée de vie en emploi pourrait ainsi se poursuivre, voire s'accélérer, au cours des prochaines années. Des changements institutionnels, comme le report de l'âge donnant droit à la pension de la sécurité de la vieillesse, viendront aussi influencer cette croissance. Il ne faut toutefois pas sous-estimer l'effet de la conjoncture économique qui, sur une période donnée, modifie les comportements devant l'éventualité de la prise de la retraite et influence les variations annuelles et provinciales de la durée anticipée de vie en emploi.

Nombreux sont les enjeux reliés au vieillissement démographique qui restent à déchiffrer. Il faut toutefois s'assurer de bien comprendre l'évolution de tendances sociales, économiques et démographiques qui pourraient nous indiquer que nous nous préoccupons d'enjeux qui ne seront peut-être pas aussi dramatiques que l'on pourrait le croire. À l'inverse, si nous ignorons l'évolution de certaines tendances, nous ne pourrons prévoir l'émergence d'enjeux importants auxquels seront confrontées nos sociétés vieillissantes.

RÉFÉRENCES

BASE DE DONNÉES SUR LA LONGÉVITÉ CANADIENNE. [En ligne]. [www.bdlc.umontreal.ca/CHMD/index.htm]

BÉLANGER, Alain, et Daniel LARRIVÉE (1992). « New Approach for Constructing Canadian Working Life tables, 1986-1987 », *Statistical Journal of the United Nations ECE*, vol. 9, p. 27-49.

BRZOZOWSKI, Matthew, et Thomas F. CROSSLEY (2010). *Understanding the Outcomes of Older Job Losers*, SEDAP research paper n° 264, McMaster University, 29 p.

BURNIAUX, Jean-Marc, Romain DUVAL et Florence JAUMOTTE (2004). *Coping with ageing : A dynamic approach to quantify the impact of alternative policy options on future labour supply in OECD countries*, OECD Economic Department Working Papers, n° 371, May 2004.

CARRIÈRE, Yves, et Diane GALARNEAU (2011). « Le report de la retraite : une tendance récente? », *L'emploi et le revenu en perspective*, Statistique Canada, 75-001 au catalogue, vol. 23, n° 4, octobre 2011, p. 4-18.

CARRIÈRE, Yves, et Diane GALARNEAU (2012). *L'effet des interruptions involontaires d'emploi et de la scolarité sur le moment de la retraite*, Document analytique : Statistiques sur le travail, Statistique Canada, 75-004 au catalogue, n° 001 décembre 2012, 16 p.

CHAN, Sewin, et Ann Huff STEVENS (1999). « Employment and Retirement Following Late Career Job Loss », *American Economic Review*, vol. 89, n° 2, May 1999, p. 211-216.

CHAN, Sewin, et Ann Huff STEVENS (2004). « How Does Job Loss Affect the Timing of Retirement? », *Contributions to Economic Analysis and Policy*, vol. 3, n° 1, Article 5.

CHEN, Xuyang, Maxime FOUGÈRE et Bruno RAINVILLE (2012). « Financial Factors and Labour Market Transitions of Older Workers », *International Journal of Population Research*, vol. 2012 (2012), Article ID 458723, 11 p.

DENTON, Frank T., et Byron G. SPENCER (2009). *Population aging, older workers, and Canada's labour force*, SEDAP research paper n° 256, McMaster University, 22 p.

Denton, Frank T., Christine H. FEAVER et Byron Spencer (2009). *Cohort Working Life Tables For Older Workers*, SEDAP research paper n° 247, McMaster University, 61 p.

FINNIE, Ross, et David GRAY (2011). *Labour-force participation of older displaced workers in Canada : should I stay or should I go?*, IRPP study n° 5, 32 p.

GROUPE D'EXPERTS SUR LES TRAVAILLEURS AGÉS (2008). *Soutien et engagement des travailleurs âgés dans la nouvelle économie*, Ottawa, Ressources humaines et Développement des compétences Canada, 120 p. [En ligne]. [http://www.rhdcc.gc.ca/fra/publications_ressources/pmt/eta/2008/travailleurs_agees_2008.pdf].

HERING, Martin, et Thomas R. KLASSEN (2010). *Is the 70 the New 65? Raising the Eligibility Age in the Canada Pension Plan*, Mowat Centre for policy innovation, 17 p.

HICKS, Peter (2011). *The Surprisingly Large Policy Implications of Changing Retirement Durations*, SEDAP research paper n° 284, McMaster University, 59 p.

HICKS, Peter (2012). *Later Retirement: the Win-Win Solution*, Commentary n° 345, March 2012, Pension Policy, C.D. Howe Institute. 23 p.

MARTEL, Laurent, et autres (2011). « La population active canadienne : tendances projetées à l'horizon 2031 » dans L'Observateur économique canadien, n° 11-010 au catalogue, août 2011 [En ligne]. [http://www.statcan.gc.ca/pub/11-010-x/2011008/part-partie3-fra.htm].

MARTEL, Laurent, Éric CARON-MALENFANT et Patrice DION (2010). Projections démographiques pour le Canada, les provinces et les territoires, 2009-2036, n° 91-520-X au catalogue, Statistique Canada, 247 p.

NEIL, Christine, et Tammy SCHIRLE (2007). « Remain, Retrain or Retire : Options for Older Workers Following Job Loss » dans *Retirement Policy Issues in Canada*, Michael G. Abbott, Charles M. Beach, Robin W. Boadway and James G. MacKinnon (eds.),John Deutsch Institute, p. 277-308.

SCHELLENBERG, Grant, et Yuri OSTROVSKY (2008). « Rapport de l'Enquête sociale générale de 2007 : Planification de retraite et attentes des travailleurs plus âgés » dans Tendance sociales canadiennes, n° 11-008 au catalogue, août 2008. [En ligne]. [http://www.statcan.gc.ca/pub/11-008-x/2008002/article/10666-fra.pdf].

L'âge moyen de la retraite a connu une chute importante de la fin des années 1970 jusqu'au milieu des années 1990. Il s'en est suivi une légère remontée, puis une stabilisation au cours des dernières années. Doit-on en conclure que les comportements à l'égard de la retraite ont peu évolué ces dernières années? En utilisant les taux de retraite à chaque âge pour calculer la durée anticipée de vie en emploi à 50 ans, cette étude montre l'ampleur des changements de comportement. Depuis 1996, cette durée a grimpé de 3,8 années au Québec et de 3,6 années au Canada. Malgré une remontée plus marquée au Québec, la durée anticipée de vie en emploi à 50 ans y est moins élevée, soit 14,8 contre 16,3 années au Canada. En 2009, la retraite involontaire venait toutefois retrancher environ 1,5 année à cette durée anticipée, tant au Québec que pour l'ensemble du Canada.

Institut de la statistique Québec

CIQSS | QICSS
CENTRE INTERUNIVERSITAIRE QUÉBÉCOIS DE STATISTIQUES SOCIALES
QUEBEC INTER-UNIVERSITY CENTRE FOR SOCIAL STATISTICS